

中小企業 いばらき

CONTENTS

クローズアップ	1
中央会ニュースダイジェスト	8
インフォメーション	10
日本列島組合最前線	15
業況レポート	16
中央会だより	18

February

2

2024 No.784

クローズアップ

●令和5年度 中小企業労働事情実態調査（茨城県版）結果の概要



写真 いばらき匠の技展(写真紹介、記事は表紙裏面ページに掲載)

株式会社常陽銀行のお取引様へ



常陽銀行



GMO
PAYMENT GATEWAY

常陽売掛金保証サービス by GMO

倒産・未入金による売掛金未回収リスクを肩代わりし、
営業活動に専念できる環境づくりを支援いたします！

ご利用方法

ご利用をご検討の場合、商品の保証内容やご利用の手続きまたはお見積り等、**取次店(常陽銀行)**より詳細なご説明にお伺いします。
詳しくは**取次店(常陽銀行)**またはGMOペイメントゲートウェイまでお問い合わせください。
本サービスをご利用にあたって必要な資料は以下URLよりダウンロードお願い致します。
<https://www.gmo-pg.com/sep/joyo/>

お問い合わせ先

株式会社常陽銀行

各支店担当者まで

GMOペイメントゲートウェイ株式会社

TEL 03-5784-3610

本サービスはGMOペイメントゲートウェイが提供するサービスで、常陽銀行はその取次を行うものです。

表紙の紹介

高度な技術と伝統美あふれる工芸作品を展示

「いばらき匠の技展」 主催 中央会

中央会は1月5日から11日まで、水戸市民会館2階展示室で「いばらき匠の技展」を開催し、7日間で延べ約2,200人が来場した。

本展示会には、県指定の伝統工芸品を製造する21事業者等(18品目)の製品を展示。真壁石燈籠や米粒人形、線香などの出展者が会場に常駐し、来場者に製造工程や素材・原料等を説明するなどして自社製品をPRした。

受け継がれてきた伝統技術で作られた工芸品の数々を観覧した来場者からは「県内の伝統工芸品の魅力を知ることができた。是非、購入したい」「素晴らしい伝統技術をさらに県内外に発信してほしい」などの声が寄せられた。

出展者(【出展品目】出展者)

【つくばね焼】陶 梅田(つくば市)

【栗野春慶塗】栗野春慶(城里町)

【八溝塗】大子漆八溝塗器而庵(大子町)

【結城地方の桐下駄】猪ノ原桐材木工所(筑西市)

【結城桐箆笥】堀江桐タンス店(結城市)、桐タンスのヤマキヤ(同市)

【水戸やなかの桶】友部桶製造店(水戸市)

【石岡府中杉細工】工芸物産(石岡市)

【石岡の桐箱】高安桐工芸(石岡市)

【いばらき組子】安達建具(小美玉市)、馬場先木工所(ひたちなか市)

【西ノ内和紙】紙のさと(常陸大宮市)

【本場結城紬】奥順(結城市)

【常陸獅子】常陸獅子彫刻 伝修館(石岡市)

【水海道染色村きぬの染】石山修(常総市)

【水府提灯】蔭山利兵衛商店(水戸市)

【線香】駒村清明堂(石岡市)、ニクン紫山堂(同市)

【真壁石燈籠】真壁石材協同組合(桜川市)

【米粒人形】岡崎ゆき子(水戸市)

【結城まゆ工芸】市村まゆ工房(結城市)

(順不同)

令和5年度 労働事情実態調査（茨城県版）結果の概要

本調査は県内中小企業の労働事情を的確に把握し、適正な労働対策を樹立することを目的に昭和39年から毎年、全国一斉で実施しております。

本年度は、昨年度も実施した「経営に関する事項」「従業員の労働時間・有給休暇に関する事項」「新規学卒者の採用・中途採用者に関する事項」「賃金改定に関する事項」「原材料、人件費（賃金等）アップ等に対する販売価格への転嫁の状況に関する事項」「労働組合の有無」の調査に加え、「パートタイマーに関する事項」に関する調査を実施いたしました。

本号では、本県の令和5年度労働事情実態調査結果の概要を紹介します。なお、本調査の調査報告書（調査結果）は、本会のホームページ（<https://www.ibarakiken.or.jp/pdf/R5-roundoujijyou.pdf>）でもご覧いただけます。

1. 調査の概要

①調査方法

本調査は、全国中央会作成の全国統一様式の調査票により実施したものであり、当会では県内の会員組合等を通じて、対象事業所に調査票を送付。回収した調査票は全国中央会で一括集計した。

②調査対象事業所数

1,300事業所

（製造業666事業所、非製造業634事業所）

③調査時点

令和5年7月1日

2. 回答事業所の概要

①回答事業所数

県内組合等の中から業種や地域等を勘案して抽出した1,300事業所を対象に調査した結果、612事業所（製造業263事業所、非製造業349事業所）からの回答を得た。本県における回収率は47.1%（製造業39.5%、非製造業55.0%）であった。

②常用労働者数、従業員規模、常用労働者数の平均

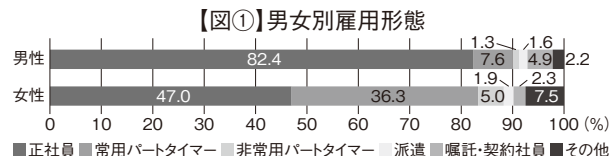
回答のあった612事業所の常用労働者総数（派遣、非常用のパートタイマー等を除く。）は13,707人（製造業7,266人、非製造業6,441人）で、そのうち、男性は9,844人（71.8%）、女性は3,863人（28.2%）であった。常用労働者数の平均は、22.4人（製造業27.6人、非製造業18.5人）であった。

回答事業所の従業員規模（常用労働者）をみると、「1～4人」が25.2%（全国15.6%）で最も多く、次いで「10～20人」が23.7%（同23.2%）、「5～9人」が19.6%（同18.0%）、「30～99人」が17.8%（同24.5%）、「21～29人」が10.0%（同11.6%）、「100～300人」が3.8%（同7.0%）であった。

③従業員の男女別雇用形態【図①】

従業員の男女別雇用形態をみると、男性は、「正社員」が82.4%（全国83.8%）、「常用パートタイマー」

が7.6%（同6.2%）、「非常用パートタイマー」が1.3%（同0.9%）、「派遣」が1.6%（同1.6%）、「嘱託・契約社員」が4.9%（同6.1%）、「その他」が2.2%（同1.4%）であった。女性は、「正社員」が47.0%（全国56.1%）、「常用パートタイマー」が36.3%（同31.4%）、「非常用パートタイマー」が5.0%（同3.1%）、「派遣」が1.9%（同3.1%）、「嘱託・契約社員」が2.3%（同4.3%）、「その他」が7.5%（2.1%）であった。



3. 調査結果の概要

(1)経営に関する事項

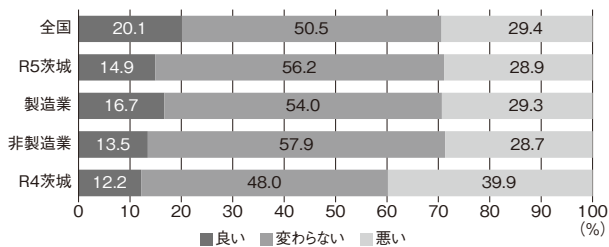
①経営状況【図②】

1年前（令和4年7月1日時点）と比べた経営状況は、「良い」が前年度から2.7ポイント上昇し14.9%（全国20.1%）、「変わらない」が前年度から8.2ポイント上昇し56.2%（同50.5%）、「悪い」が前年度から11.0ポイント低下し28.9%（同29.4%）であった。

業種別にみると、製造業で「良い」とした事業所は16.7%（全国20.4%）、「変わらない」が54.0%（同46.6%）、「悪い」が29.3%（同33.0%）、非製造業では「良い」が13.5%（同19.8%）、「変わらない」が57.9%（同54.0%）、「悪い」が28.7%（同26.2%）であった。

経営状況が「悪い」と回答した事業所が前年度から11.0ポイント低下しているとともに「良い」と回答した事業所は前年度から2.7ポイント上昇しており、昨年よりも経営状況は改善していることがうかがえる。なお、約半数以上は「変わらない」と回答しており、経営状況に変化はない事業者が多かった。また、業種別にみると製造業は非製造業と比較して「良い」が3.2ポイント多かった。

【図②】経営状況



②主要事業の今後の経営方針【図③】

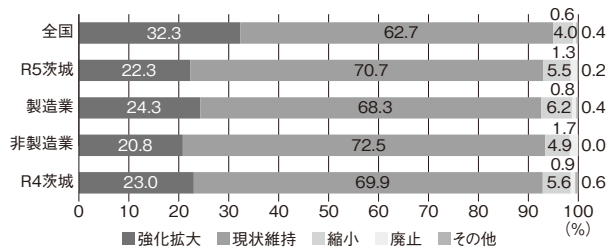
主要事業の今後の経営方針については、「現状維持」とした事業所が前年度から0.8ポイント上昇し最も多く70.7%（全国62.7%）、次いで「強化拡大」は前年度から0.7ポイント低下し22.3%（同32.3%）、「縮小」が前年度から0.1ポイント低下し5.5%（同4.0%）、「廃止」が前年度より0.4ポイント上昇し1.3%（同0.6%）であった。

業種別にみると、製造業で「強化拡大」とした事業所は24.3%（全国34.3%）、「現状維持」は68.3%（同60.2%）、「縮小」は6.2%（同0.4%）、「廃止」が0.8%（同0.7%）、「その他」が0.4%（同0.4%）であり、非製造業では「強化拡大」とした事業所は20.8%（全国30.5%）、「現状維持」が72.5%（同64.9%）、「縮小」が4.9%（同3.7%）、「廃止」が1.7%（同0.5%）、「その他」が0.0%（同0.4%）であった。

今後の経営方針は前年度から「強化拡大」「縮小」が微減、「現状維持」「廃止」が微増したものの各項目で大きく変化はなく、約7割が「現状維持」と回答した。業種別では、製造業は非製造業より「強化拡大」が3.5ポイント多かった。

また、製造業・非製造業ともに「強化拡大」は全国と比べて約10ポイント低かった。

【図③】主要事業の今後の経営方針



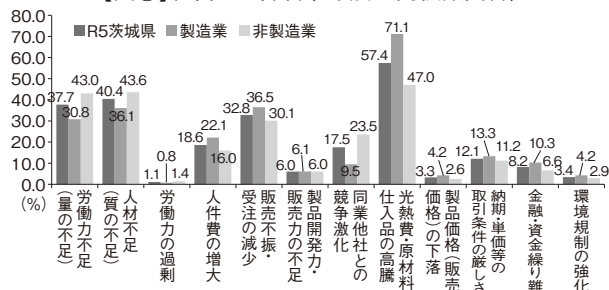
③経営上の障害【図④】

経営上の障害は「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が最も多く、57.4%（全国57.7%）、次いで「人材不足（質の不足）」が40.4%（同48.4%）「人材不足（量の不足）」の37.7%（同39.2%）、であった。前年度は、「光熱費・原材料・仕入品の高騰（53.2%）」が最も多く、次いで「人材不足（質の不足）（44.0%）」、「販売不振・受注の減少（34.2%）」の順であった。

業種別にみると、製造業・非製造業ともに「光熱費・原材料・仕入品の高騰（製造業71.1%、非製造業47.0%）」、「人材不足（質の不足）（製造業36.1%、非製造業43.6%）」、「人材不足（量の不足）（製造業30.8%、非製造業43.0%）」の順であった。

経営上の障害は前年度と同様に製造業・非製造業ともに「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が最も多かったが、業種別にみると製造業71.1%、非製造業47.0%と製造業の方が「光熱費・原材料・仕入品の高騰」の影響を受けていることがうかがえる。また、「同業他社との競争激化」は製造業が9.5%に対し、非製造業が23.5%と非製造業の方が高く、競争が激化していることがうかがえる。

【図④】経営上の障害(3項目以内複数回答)



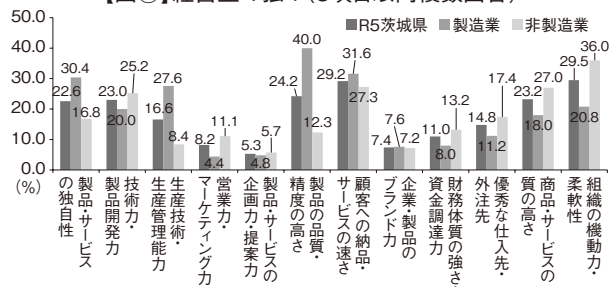
④経営上の強み【図⑤】

経営上の強みは、「組織の機動力・柔軟性」29.5%（同23.6%）が最も多く、次いで、「顧客への納品・サービスの速さ」が29.2%（全国25.7%）、「技術力・製品開発力」が23.0%（同26.8%）の順であった。

業種別にみると、製造業では「製品の品質・精度の高さ」39.4%、「顧客への納品・サービスの速さ（30.8%）」、「製品・サービスの独自性（26.7%）」の順であり、非製造業では「顧客への納品・サービスの速さ（30.9%）」、「組織の機動力・柔軟性（29.9%）」、「技術力・製品開発力（26.8%）」の順であった。

経営上の強みは、全国と茨城県を比較すると大きく変化はなかったが、「生産技術・生産管理能力」、「顧客への納品・サービスの速さ」、「優秀な仕入先・外注先」、「商品・サービスの質の高さ」、「組織の機動力・柔軟性」が全国の数値を上回った。

【図⑤】経営上の強み(3項目以内複数回答)



(2)従業員（パートタイマーなど短時間労働者を除く）の労働時間に関する事項

①月の平均残業時間【表①】

従業員1人あたりの月平均残業時間は前年度から0.5時間減少し10.2時間（全国10.8時間）であった。

規模別で見ると、従業員数「1～9人」の事業所が5.2時間（全国6.8時間）、「10～29人」で12.1時間（同11.4時間）、「30～99人」で16.5時間（同13.9時間）、「100～300人」は22.4時間（同15.8時間）となった。

業種別にみると、「製造業」は前年度に比べて1.1時間増加し11.1時間（全国10.2時間）、「非製造業」は1.6時間減少し9.6時間（同11.3時間）であった。

また、製造業では「金属、同製品」が16.4時間（全国13.7時間）と最も多く、次いで「機械器具」が13.6時間（同12.8時間）、「食料品」が11.0時間（同8.4時間）の順。非製造業では「運輸業」が27.0時間（全国28.7時間）と最も多く、次いで「情報通信業」が15.0時間（同11.1時間）、「建設業」が8.4時間（同11.0時間）であった。

【表①】 月平均残業時間

区 分	残 業 時 間
全 国	10.8時間
R5茨城県	10.2時間
R4茨城県	10.7時間
従業員1～9人	5.2時間
従業員10～29人	12.1時間
従業員30～99人	16.5時間
従業員100～300人	22.4時間
製 造 業 計	11.1時間
食料品	11.0時間
繊維工業	0時間
木材・木製品	4.7時間
印刷・同関連	5.7時間
窯業・土石	8.7時間
化学工業	4.5時間
金属、同製品	16.4時間
機械器具	13.6時間
その他	10.2時間
非 製 造 業 計	9.6時間
情報通信業	15.0時間
運輸業	27.0時間
建設業	8.4時間
卸売業	6.7時間
小売業	7.4時間
サービス業	7.0時間

(3)新規学卒者の採用・中途採用者の採用に関する事項

①新規学卒者（令和5年3月卒）の採用計画【図⑥】

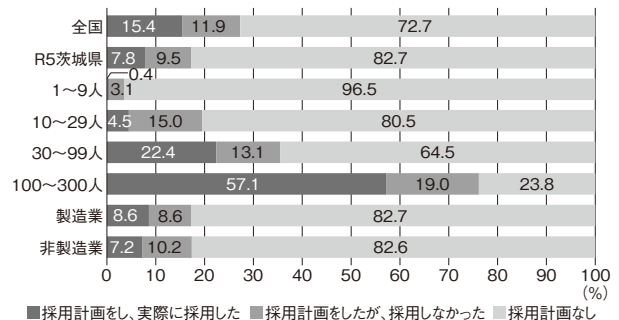
新規学卒者の採用計画は、「採用計画をし、実際に採用した」と回答した事業所は7.8%（全国15.4%）、「採用計画をしたが、採用しなかった」と回答した事業所は9.5%（同11.9%）、「採用計画なし」と回答した事業所は82.7%（同72.7%）であった。

規模別にみると、従業員数1～9人の事業所では

96.5%、10～29人では58.2%、30～99人では64.5%と「採用計画なし」が最も多く、100～300人では57.1%と「採用計画をし、実際に採用した」が最も多かった。

新規学卒者（令和5年3月卒）の採用計画は、「採用計画なし」とした事業所が82.7%であり、人手不足が問題となる中で、新規学卒者の採用を行う事業者は少なかった。従業員の規模が増えるほど、採用計画を行う事業所が多かった。

【図⑥】新規学卒者の採用計画



②中途採用の採用計画・採用募集【表②】

採用予定人数に対する実際の採用人数の充足率は74.0%（全国77.0%）、平均採用人数は2.8人（同2.9人）であった。

中途採用者の採用は、「採用募集をし、実際に採用した」と回答した事業所は12.4%（全国13.0%）、「採用募集をしたが、採用しなかった」と回答した事業所は9.5%（同11.9%）、「採用募集なし」と回答した事業所は52.4%（同39.2%）となった。

業種別にみると製造業・非製造業ともに、「採用募集なし（製造業：50.0%、非製造業：54.2%）」、「採用募集をし、実際に採用した（製造業：40.4%、非製造業：31.2%）」、「採用募集をしたが、採用しなかった（製造業：9.6%、非製造業：14.5%）」の順となった。

規模別にみると、従業員数1～9人では78.0%と「採用募集なし」が最も多く、従業員数10～29人の事業所では41.0%、30～99人では68.6%、100～300人では91.3%と「採用募集をし、実際に採用した」が最も多かった。

中途採用の募集をした事業所は47.6%であり、新規学卒者の採用よりも活発に採用活動を行っている。従業員の規模が増えるほど、採用計画を行う事業所が多い。

採用募集をした事業所は、製造業が50.0%、非製造業が45.7%であったが、実際に採用した割合は製造業40.4%、非製造業31.2%と製造業の方が採用に結びついている。

【表②】 中途採用の採用計画

区分	事業所数	採用予定人数(人)	採用実績人数(人)	充足率(%)	平均採用人数(人)
全国	10,042	37,346	28,766	77.0	2.9
茨城県	249	946	700	74.0	2.8
製造業	117	484	362	74.8	3.1
非製造業	132	462	338	73.2	2.6

(4)パートタイマーに関する事項

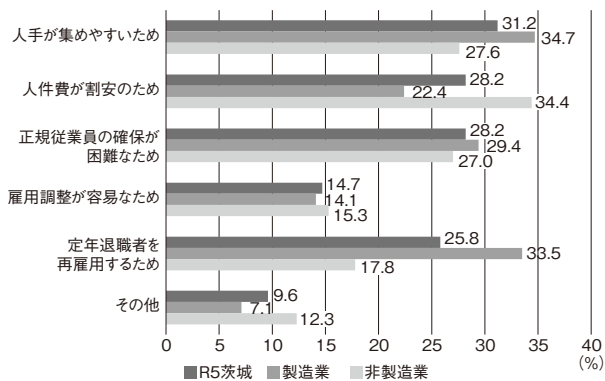
①パートタイマー採用の理由【図⑦】

パートタイマー採用の理由は、「人手が集めやすいため」が31.2%（全国31.9%）と最も多く、次いで「人件費が割安のため」「正規従業員の確保が困難なため」が28.2%（同26.9%、29.8%）となった。

業種別にみると、製造業では「人手が集めやすいため（34.7%）」、「定年退職者を再雇用するため（33.5%）」、「正規従業員の確保が困難なため（29.4%）」の順で、非製造業では「人件費が割安のため（34.4%）」、「人手が集めやすいため（27.6%）」、「正規従業員の確保が困難なため（27.0%）」の順であった。

パートタイマーの採用理由は、「人件費が割安のため」というコスト削減の理由も多いが、「人手が集めやすいため」、「正規従業員の確保が困難なため」といった人手不足を反映した結果となった。

【図⑦】パートタイマー採用の理由(複数回答可)



②パートタイマーの就業調整※について【図⑧】

パートタイマーの就業調整の状況は、「就業調整をしている」が39.9%（全国36.1%）、「就業調整をしていない」が53.2%（同57.0%）、「不明」が6.9%（同6.9%）となった。

業種別にみると、製造業・非製造業ともに「就業調整をしていない（製造業57.2%、非製造業48.8%）」、「就業調整をしている（製造業35.3%、非製造業45.0%）」の順となった。

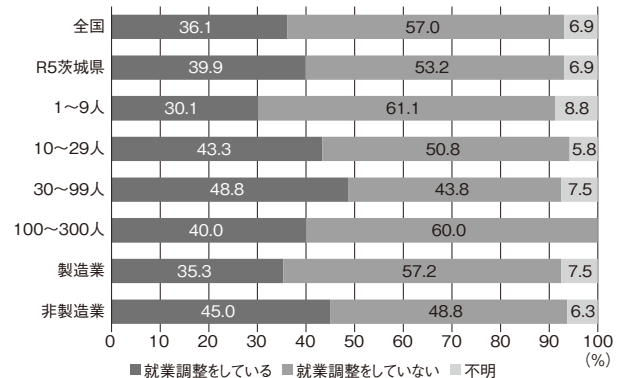
規模別では、「就業調整をしている」がすべての規模で多く、従業員数30～99人で最も数値が高く48.8%、次いで10～29人（43.3%）、100～300人（40.0%）、1～9人（30.1%）の順となった。

※就業調整

パートタイマーが、所得税法上の配偶者控除の対象外となる「年収103万円」や、社会保険料負担が発生する「年収106万円」や「年収130万円」の金額に達しないよう就労日数や時間数を抑えて勤務すること。

パートタイマーの就業調整の状況を業種別にみると、「就業調整をしている」は製造業35.3%、非製造業45.0%となり、製造業の方が就業調整をしている事業所の割合が低い。

【図⑧】パートタイマーの就業調整の状況



(5)賃金改定の実施状況

①賃金改定の実施状況【図⑨】

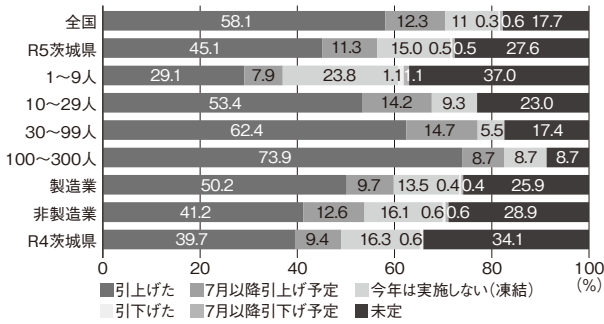
賃金改定の実施状況は、令和5年1月1日から調査時点（令和5年7月1日）までに「賃金を引き上げた」は前年度から5.4ポイント上昇し45.1%（全国58.1%）、「7月以降引き上げる予定」が前年度から1.9ポイント上昇し11.3%（同12.3%）であった。

業種別にみると、製造業では「引上げた（50.2%）」、「未定（25.9%）」、「今年は実施しない（凍結）（13.5%）」の順で、非製造業では「引上げた（41.2%）」、「未定（28.9%）」、「今年は実施しない（凍結）（16.1%）」の順であり、製造業・非製造業ともに上位3つは同じであった。

賃金改定の実施状況は、「賃金を引き上げた」「7月以降引き上げる予定」はともに前年度よりも上昇し56.4%が賃金引き上げを行った（予定含む）。3年連続で前年度よりも賃金引き上げの比率は上昇しており、中小企業においても賃金引き上げを行う事業所の割合は増加している。

また、従業員の規模が増えるほど「賃金を引き上げた」「7月以降引き上げる予定」の率が高くなった。

【図⑨】賃金改定の実施状況



②賃金改定の内容【表③】

賃金改定（引上げ・7月以降引上げ予定）の内容は、「定期昇給」が42.8%（全国52.6%）と最も多く、次いで「基本給の引上げ（定期昇給制度のない事業所）」が38.9%（同35.2%）、「ベースアップ」が22.8%（同25.6%）、「臨時給与の引上げ（夏季・年末賞与など）」が12.9%（同11.4%）、「諸手当の改定」が12.6%（同16.0%）であった。

規模別にみると、従業員数1～9人の事業所では48.0%、10～29人では40.7%と「基本給引上げ（定期昇給制度のない事業所）」が最も多く、30～99人では59.3%、100～300人では72.2%と「定期昇給」が最も多かった。

業種別にみると、製造業では「定期昇給（45.7%）」、「基本給引上げ（定期昇給制度のない事業所）（39.1%）」、「ベースアップ（26.5%）」の順で、非製造業では「定期昇給（40.4%）」、「基本給引上げ（定期昇給制度のない事業所）（38.8%）」、「ベースアップ（19.7%）」の順であり、製造業・非製造業ともに上位3つは同じであった。

賃金改定の内容は、「定期昇給」は従業員の規模が大きくなるほど増加し、「基本給引上げ（定期昇給制度のない事業所）」は、従業員の規模が大きくなるほど減少した。

【表③】賃金改定の内容 (%)

区分	事業所数	定期昇給	ベースアップ	基本給引上げ (定期昇給制度のない事業所)	諸手当の改定	臨時給与 (夏季・年末賞与など) の引上げ
全国	12,522	52.6	25.6	35.2	16.0	11.4
R5茨城県	334	42.8	22.8	38.9	12.6	12.9
1～9人	100	31.0	15.0	48.0	15.0	20.0
10～29人	135	37.8	20.7	40.7	11.1	10.4
30～99人	81	59.3	34.6	28.4	11.1	4.9
100～300人	18	72.2	27.8	22.2	16.7	27.8
製造業	151	45.7	26.5	39.1	6.6	10.6
非製造業	183	40.4	19.7	38.8	17.5	14.8
R4茨城県	250	46.0	16.0	41.6	10.4	8.8

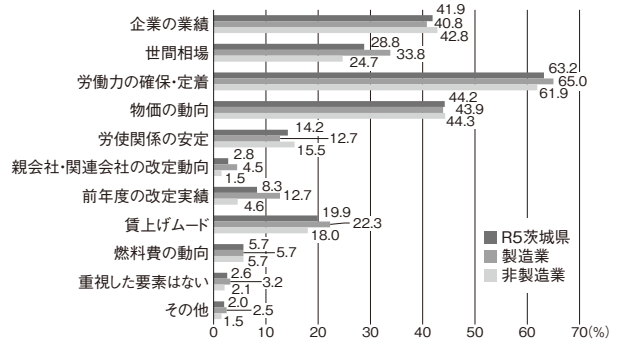
③賃金改定の決定要素【図⑩】

賃金改定の決定要素としては、「労働力の確保・定着」が63.2%（全国59.5%）と最も多く、次いで「物価の動向」44.2%（同45.0%）、「企業の業績」41.9%（同49.4%）の順であった。

業種別にみると、製造業では「労働力の確保・定着（65.0%）」、「物価の動向（43.9%）」、「企業の業績（40.8%）」の順で、非製造業では「労働力の確保・定着（61.9%）」、「物価の動向（44.3%）」、「企業の業績（42.8%）」の順であり、製造業・非製造業ともに上位3つは同じであった。

賃金改定の決定要素は、「物価の動向」は前年度が21.9%だったのに対し、今年度は44.2%と22.3ポイント増加しており、物価動向を賃上げに反映させていることがうかがえる。

【図⑩】賃金改定の決定要素（複数回答）



(6)原材料費、人件費（賃金等）アップ等に対する販売価格への転嫁の状況に関する事項

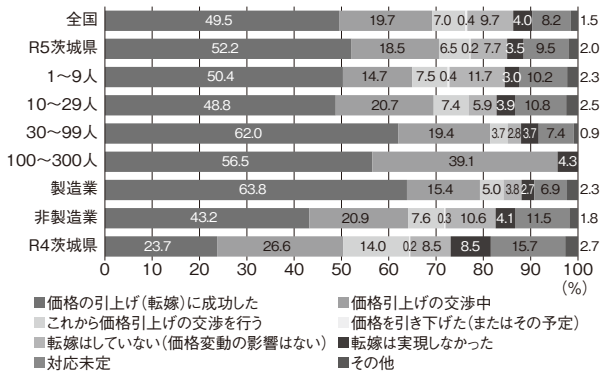
①原材料費、人件費等の増加による販売・受注価格への転嫁状況【図⑪】

原材料費、人件費等の増加による販売・受注価格への転嫁状況は、「価格の引上げ（転嫁）に成功した」が52.2%（全国49.5%）と最も多く、「価格の引上げの交渉中」が18.5%（同19.7%）、「対応未定」が9.5%（同8.2%）の順であった。

業種別にみると、製造業では「価格の引上げ（転嫁）に成功した（63.8%）」、「価格引上げの交渉中（15.4%）」、「未定（6.9%）」の順で、非製造業では「価格の引上げ（転嫁）に成功した（43.2%）」、「価格引上げの交渉中（20.9%）」、「未定（11.5%）」の順で、製造業・非製造業ともに上位3つは同じであった。

販売価格を引上げ（転嫁）することができた事業所は前年度が23.7%だったのに対し、今年度は52.2%と大幅に増加。価格引き上げの交渉中の事業所も18.5%となり、全体の約7割が販売価格を引上げ（転嫁）もしくは交渉中となった。

【図⑪】原材料費、人件費等の増加による販売・受注価格への転嫁状況



②原材料、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の内容【表④】

原材料費、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の内容は、「原材料分の転嫁を行った(行う予定)」が78.3%と最も多く、「人件費引上げ分の転嫁を行った(行う予定)」が27.2%、「利益確保分の転嫁を行った(行う予定)」が24.2%、「その他」が1.8%であった。

規模別にみると、従業員数1~9人の事業所では75.8%、10~29人では80.7%、30~99人では77.8%、100~300人では85.7%とすべての規模で「原材料分の転嫁を行った(行う予定)」が最も多かった。

業種別にみると、製造業では「原材料分の転嫁を行った(行う予定)」(87.8%)、「人件費引上げ分の転嫁を行った(行う予定)」(23.5%)、「利益確保分の転嫁を行った(行う予定)」(19.7%)の順で、非製造業では「原材料分の転嫁を行った(行う予定)」(69.3%)、「人件費引上げ分の転嫁を行った(行う予定)」(30.7%)、「利益確保分の転嫁を行った(行う予定)」(28.4%)の順で、製造業・非製造業とも上位は変わらなかった。

販売価格の転嫁の内容は、原材料分の転嫁が78.3%と最も多く、次いで人件費引上げ分の転嫁は27.2%となっており、(5)-①により約6割が賃金引上げを行う(予定含む)なかで賃上げに伴う転嫁も一定数みられた。

【表④】原材料、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の内容(複数回答)(%)

区分	事業所数	原材料分の転嫁を行った(行う予定)	人件費引上げ分の転嫁を行った(行う予定)	利益確保分の転嫁を行った(行う予定)	その他
全国	132,236	77.4	30.8	25.1	2.4
R5茨城県	438	78.3	27.2	24.2	1.8
1~9人	182	75.8	15.9	24.2	2.2
10~29人	145	80.7	33.8	25.5	1.4
30~99人	90	77.8	38.9	25.6	2.2
100~300人	21	85.7	28.6	9.5	0.0
製造業	213	87.8	23.5	19.7	2.3
非製造業	225	69.3	30.7	28.4	1.3
R4茨城県	325	80.9	23.4	21.5	0.3

③一年前と比べた価格転嫁の状況【図⑫】

価格の引上げ(転嫁)に成功した事業所のうち、一年前と比べた価格転嫁の状況は、「10%未満」が44.1%(全国42.3%)と最も多く、「10~30%未満」が41.0%(同41.5%)、「70~100%未満」が6.2%(同6.5%)であった。

規模別にみると、従業員数1~9人の事業所では42.9%、10~29人では45.7%と「10~30%未満」が最も多く、30~99人では46.8%、100~300人では57.9%と「10%未満」が最も多かった。

業種別にみると、製造業では「10~30%未満(45.1%)」、「10%未満(35.9%)」、「50~70%未満(7.2%)」、「70~100%未満(7.2%)」の順で、非製造業では「10%未満(52.3%)」、「10~30%未満(36.8%)」、「70~100%未満(5.2%)」の順であった。

一年前と比べた価格転嫁の状況を規模別にみると、従業員数29人以下では「10~30%未満」が最も多く、30~300人では「10%未満」が最も多くなり、比較的従業員規模の小さい事業所の方が価格転嫁の引上げ率が高い。また、業種別では、「10%未満」は製造業35.9%、非製造業52.3%と数値に大きく差があり、50%以上引き上げた事業者は、製造業は19.0%、非製造業は10.9%と、製造業の方が引上げ率が全体的に高いものの、価格転嫁の状況は「10%未満」と「10~30%未満」が81%を占めている。

【図⑫】一年前と比べた価格転嫁の状況

